

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengumpulan data dan hasil analisis data kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik simpulan:

1. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = -4,799 + 1,395X_1 + 0,338X_2 + e$, yang dapat diartikan secara simultan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,8% dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan secara simultan oleh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung adalah sebesar 41,8% sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3. Hasil Uji t-test dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dengan nilai t-hitung masing-masing variabel di antaranya kompensasi (X_1) 4.865 dan nilai t-tabel 2,021, jika dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , motivasi kerja (X_2) 1.681 dan nilai t-tabel 2,021, jika dibandingkan maka nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_1 . Sehingga pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada

PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung adalah positif dan signifikan hipotesis diterima, sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung adalah negatif dan signifikan hipotesis ditolak.

4. Hasil uji f-test menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dengan nilai F hitung (13.233) > F -tabel (2,84) dengan tingkat signifikan 0,000 maka $0,000 \leq 0,05$ H_0 ditolak sehingga kesimpulan yang didapat adalah paling sedikit terdapat satu variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Analisis Koefisien Beta x Zero order. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0,487 atau 48,70%. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,168 atau 16,81%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Waktu

Waktu penelitian dilakukan beberapa menit sebelum istirahat dikantor PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sehingga terdapat 27 kuesioner yang tidak kembali dari total 61 kuesioner yang disebar.

2. Karyawan

Mayoritas dari karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung adalah karyawan yang lanjut usia sehingga masih banyak dari mereka

yang kurang mengerti maksud dari pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan peneliti harus menjelaskan ulang maksud dari pertanyaan tersebut.

3. Website Perusahaan

Belum diperbaharuinya website perusahaan mengenai jumlah karyawan yang masih bekerja di perusahaan sehingga menimbulkan kesulitan peneliti untuk mengitung sampel yang benar.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada kompensasi, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung tersebut diperoleh data bahwa karyawan akan bersemangat dalam setiap pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih meningkatkan kompensasi karyawannya misalnya dengan pemberian bonus atau peningkatan gaji bagi karyawan yang berprestasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.